

République Française  
Département Sarthe (72)  
Commune de Marçon

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 09/02/2024

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
15	13	14

Vote
<b>A l'unanimité</b>
Pour : 14
Contre : 0
Abstention : 0

L'an 2024, le 9 Février à 18:00, le Conseil Municipal de la Commune de Marçon, légalement convoqué, s'est réuni à la Mairie, lieu ordinaire de ses séances, en séance publique et en session ordinaire, sous la présidence de Madame TROTIN Monique, Maire. Les convocations individuelles comportant l'ordre du jour ont été transmises par écrit aux Conseillers Municipaux le 02/02/2024. La convocation comportant l'ordre du jour a été affichée le 02/02/2024.

**Présents** : Mme TROTIN Monique, M. RICHARD Jean-Yves, Mme SINNAEVE Emilie, M. GODREAU Bruno, Mme MOREAU Evelyne, M. GENDRON Bernard, M. DE MALHERBE Raymond, Mme BINARD Lydie, M. CHARDRON Yann, Mme GAGNARD Sylvie, Mme GOURIOU Véronique, M. DAUDIN Francis, Mme HERMENAULT Aurélie

Excusé(s) ayant donné procuration : Mme TROTIN NÉE MARIAUD Patricia à Mme TROTIN Monique

Excusé(s) : M. GHYAMPHY Koffi

**A été nommé(e) secrétaire** : M. DE MALHERBE Raymond

2024/038 – Personnel communal - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP

**Le Maire, rappelle à l'assemblée :**

**Vu** le code général des collectivités territoriales

**Vu** le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants

**Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**Vu** la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

**Vu** la délibération n° 2019/016 en date du 22 février 2019 instituant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**Vu** l'avis favorable du comité social territorial en date du 23 janvier 2024 ;

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'actualiser comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

**Le Maire propose à l'assemblée,**

**Article 1 : Bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

**Article 2 : Parts et plafonds**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
- 

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

**Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement**

**Définition des groupes de fonctions** : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

**Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions** : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

<b>Critère professionnel 1</b> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<b>Critère professionnel 2</b> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	<b>Critère professionnel 3</b> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<b>Définition</b>	<b>Définition</b>	<b>Définition</b>
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement...)
- Les dispositifs d'intéressement collectif,

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires...),

#### **Nombre de groupe de fonctions**

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

- Catégorie A : 2 groupes
- Catégorie B : 1 groupe
- Catégorie C : 1 groupe

**Définition des critères pour la part variable (CIA)** : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle.

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

#### **Article 4 : classification des emplois et plafonds**

- Cadre emplois : Attaché

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 1	Secrétaire générale / Responsabilité	36 210 €	34 000 €	6 390 €	15 % / 5 100 €
Groupe 4	Adjoint à la Secrétaire générale	20 400 €	18 000 €	3 600 €	15 % / 3 060 €

- Cadres emplois : Adjoint Administratifs

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 2	Assistant / Secrétariat/Exécution	10 800€	8 000 €	1 200€	10 % / 800 €

- Cadre emplois : Adjoint Technique

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 2	Agent polyvalent / Exécution	10 800€	8 000 €	1 200 €	10 % / 800€

• **Cardes emplois : ATSEM**

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 2	A s s i s t a n t / d'accompagnement Exécution	10 800€	8 000 €	1 200€	10 % / 800€

• **Cadres emplois : Animateurs**

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 2	Technicité / expertise	16 015 €	14 000 €	2 185 €	12 % / 1 680 €

• **Cadres emplois : Adjointes d'animation**

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 2	Polyvalence / exécution	10 800 €	8 000 €	1 200 €	10 % / 800€

• **Cadres d'emplois : Educateur des activités physiques et sportives**

Groupe	Fonctions	Montant plafond Etat IFSE	Montants plafonds retenus par la collectivité IFSE	Montant plafond Etat CIA	% RIFSEEP et Montants plafonds retenus par la collectivité CIA
Groupe 2	Surveillance / sécurité baignade	16 015 €	14 000 €	2 185 €	12 % / 1 680 €

**Article 5 : prise en compte de l'expérience professionnelle**

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité  Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs

Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel
---	--

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

#### **Article 6 : Modalités de versement**

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

La part variable est versée **annuellement** non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **Article 7 : Maintien des primes en cas d'absence**

En cas de congé maladie ordinaire, L'I.F.S.E. suivra le sort du traitement. Les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées pendant les trois premiers mois, puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité ou adoption et accident du travail, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en mi-temps thérapeutique.

En cas de congé de Longue maladie et de congé maladie de longue durée, le régime indemnitaire n'est pas maintenu ;

#### **Article 8 :**

Cette délibération abroge la délibération n° 2019/016 en date du 22 février 2019 ainsi que les délibérations modificatives n° 2019/056 du 26 avril 2019, n° 2019/070 du 28 juin 2019, n° 2020/031 du 28 février 2020 et n° 2022/033 du 4 mars 2022 relatives au régime indemnitaire.

#### **Article 9 : Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,**

- **DECIDE** : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 15 février 2024.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.  
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :

En mairie, le 13/02/2024  
Le Maire  
Monique TROTIN

Secrétaire de séance  
M. DE MALHERBE Raymond

